

Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Fungsional Bagi Guru Sekolah Dasar Di Daerah Bogor

Aulya Putri Wansit¹, Farah Anisa², Rusi Rusmiati Aliyyah³

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Agama Islam dan Pendidikan Guru, Universitas
Djuanda Bogor^{1,2,3}

h.2110629@unida.ac.id¹

h.2110453@unida.ac.id²

rusi.rusmiati@unida.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional bagi guru sekolah dasar di daerah khususnya Bogor. Penelitian ini menggunakan Data analisis Nvivo 12 yang hasilnya menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh pada kenaikan jabatan sesuai aturan. Guru profesional memiliki strategi guru, kompetensi guru serta peran guru. Fungsi utama jabatan fungsional adalah meningkatkan profesionalisme dan mutu pembelajaran. Adapun dampak positifnya adalah implementasi aturan dianggap bermanfaat untuk kinerja dan profesional guru serta mutu pendidikan asalkan dilakukan secara adil dan transparan serta promosi jabatan dan pengembangan karir. Namun demikian, jika tidak naik pangkat dalam 6 tahun maka tidak mendapatkan tunjangan profesi dan beberapa guru mengeluh kesulitan promosi walaupun sudah memenuhi persyaratan karena kuota terbatas. Oleh karena itu peneliti melakukan obserfasi untuk mengetahui jawaban narasumber mengenai kenaikan pangkat dan jabatan fungsional bagi guru sekolah dasar dan metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan wawancara 7 guru di 3-4 sekolah dasar di daerah Bogor.

Kata Kunci: *kenaikan pangkat, jabatan fungsional, guru profesional*

PENDAHULUAN

Kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru dapat memberi perubahan mengenai kenaikan pangkat jabatan bagi guru. Jabatan fungsional bagi guru memiliki tugas, tanggung jawab, ruang lingkup serta wewenang dalam hal kegiatan seperti mengajar, membimbing, mendidik, melatih, mengarahkan serta mengevaluasi peserta didiknya. Jabatan fungsional dan angka kredit memiliki PP (Peraturan pemerintah) Nomor 16 Tahun 2009. Keberadaan penerapan Nomor 16 Tahun 2009 mengharuskan pendidik harus profesional dalam mengajar, membimbing,

mendidik, melatih, mengarahkan serta mengevaluasi peserta didik dikarenakan ini merupakan tugas utama bagi guru.

Sistem kenaikan pangkat guru telah mengalami perubahan signifikan pada saat ini dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada di bulan Januari pada tahun 2013, Penilaian Kinerja Guru (PKG) itu adalah syarat memenuhi kenaikan pangkat guru yang melibatkan unsur-unsur dari aktivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Dasar hukum untuk sistem kenaikan pangkat guru ini diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Terdapat perbedaan mendasar antara sistem ini dengan peraturan sebelumnya yang dikenal sebagai dasar sistem kenaikan pangkat guru. Berdasarkan Kepmenpan Nomor 83/1994, guru memiliki kemudahan dalam mengumpulkan angka kredit sehingga proses kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi menjadi lebih cepat dan mudah. (Ahmadi, 2022). Didalam Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 ada unsur kegiatan legalitas formal yang dinilai dalam memberikan angka kreditnya, yaitu 1. Unsur utama itu terdapat pada pendidikan, dalam pembelajaran dan pembimbingan, serta tugas tambahan dan lainnya yang penting dengan sekolahannya, bakat yang berlanjut. Serta 2. Unsur penunjang merupakan aktivitas yang kondusif dalam pelaksanaan (Reni et al., 2018).

Namun pada penelitian wawancara beberapa guru memaparkan bahwa perlunya persiapan proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional bagi guru yang harus di penuhi guru professional. Kehadiran guru yang professional merupakan salah satu kewajiban untuk mempermudah pencapaian tujuan pembelajaran. Guru professional patut menggambarkan sosok keguruannya dengan mempunyai sejumlah kompetensi dan kemampuannya. Untuk memastikan bahwa metode pembelajaran berfungsi dengan baik dan pencapaian yang memuaskan, guru harus didorong untuk menggabungkan semua kemampuannya ke dalam keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu,

guru harus meningkatkan kinerja mereka, termasuk detail aktivitas dan jumlah kredit yang terkait dengan tugasnya (Ahmadi, 2022).

Adanya guru yang memiliki profesionalisme dan kompetensi yang tinggi sangat penting untuk mempermudah mencapai tujuan pembelajaran. Seorang guru menunjukkan identitas keguruannya melalui pengetahuan serta keterampilan yang luas membantunya melakukan tugasnya (Sobri, 2016). Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru agar bersedia dan dengan sukarela mengaplikasikan semuanya juga guru harus meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan keahlian, keterampilan, kesejahteraan yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi untuk memastikan pembelajaran berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan (Fahmi, 2017). Menurut (Kartini, 2017), guru memiliki korelasi yang signifikan dengan tunjangan kerja dan keinginan untuk bekerja baik secara individu maupun kolektif.

Meningkatkan kinerja merupakan salah satu menjadikan guru profesional dan menjadikan jabatan fungsional serta kenaikan pangkat, tidak hanya meningkatkan kinerja saja, guru harus memiliki kompetensi juga peran seorang guru menjadikan guru memakan waktu cukup lama. Kenaikan pangkat guru merupakan hasil dari kinerja dan profesionalisme yang mereka tunjukkan. Ini bukanlah hal yang diperoleh secara otomatis. Apabila seorang guru menunjukkan kinerja yang baik, salah satu bentuk penghargaannya dapat berupa kenaikan pangkat dan jabatan. Dengan naiknya pangkat dan jabatan seorang guru akan meningkat dan tingkat kesejahteraannya pun akan meningkat. Penting bagi setiap guru untuk segera beradaptasi dengan penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 16 Tahun 2009, memahaminya, dan mampu mengimplementasikannya dalam mendukung tugas dan karir mereka melalui proses kenaikan pangkat. Hal ini karena peraturan sebelumnya, yaitu Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) Nomor 83/1993, tidak lagi relevan dengan perkembangan dan tuntutan zaman saat ini di mana

profesionalisme guru sangat ditekankan dan mereka diharapkan untuk menjadi guru yang profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan realitas implementasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional bagi guru sekolah dasar di lapangan.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Dalam pembuatan jurnal penelitian ini menggunakan metode kualitatif juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kualitatif ini menjelaskan masalah di suatu kondisi yang sesuai dari sumber permasalahan sedangkan penelitian kepustakaan (*library research*) ini dilaksanakan kegiatan peneliti yang penerapannya menggunakan literatur dari kajian literatur, jurnal dan buku, hal ini sebagai referensi, sumber informasi juga untuk kerangka teori dalam penulisan jurnal.

b. Peserta

Penelitian dilaksanakan antara 2 sampai 3 sekolah dasar yang berada daerah Bogor, peneliti juga mengambil beberapa partisipasi di sekolah tersebut terdiri masing masing 3 atau 4 guru wali kelas juga guru mata Pelajaran. Data deskriptif karakteristik kependudukan yang termasuk dari jenis kelamin juga lama mengajarnya.

c. Pengumpulan data

Data ini diakumulasikan dengan wawancara mendalam kepada 7 guru terdiri wali kelas juga guru mata pelajaran di antara 3 sampai 4 sekolah dasar. 7 guru ini mengetahui dari jabatan fungsional seorang guru. Dalam pengarahannya wawancara didasari pada perolehan dari jabatan fungsional seorang guru di

sekolah dasar. Ada lima aspek yang ditanyakan dalam wawancara arti, strategi, manfaat, fungsi dan dampak dari jabatan fungsional. Metode wawancara di beberapa sekolah ini sudah dibuktikan oleh ahli pendidikan.

Ada beberapa jenis wawancara, di penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang artinya sudah memiliki pertanyaan sebelumnya atau sudah tersusun, sehingga dalam sesi wawancara tidak perlu menambahkan pertanyaan kembali. Wawancara terstruktur dilaksanakan selama 2 sampai 3 hari dikarenakan peneliti ini observasi di beberapa sekolah perlunya mengurus perizinan juga observasi diawal agar mendapatkan informasi yang akurat. Peneliti mewawancarai 3 atau 4 responden ditiap sekolah. Setelah mewawancarai setiap responden hasil wawancara akan ditulis dan dibuat dari masing-masing jawaban dari pertanyaan sesuai dengan tema yang sudah dijawab oleh responden.

d. Analisis Data

Di gunakan analisis data untuk menganalisis data ini. Analisis deduktif juga tematik digunakan untuk membuat tema, mengidentifikasi juga memvalidasi. Analisis data ini menggunakan aplikasi Nvivo 12 yang memvasilitasi kategori juga pengkodean peneliti kemudian hasil dari wawancara dimasukan kedalam node dan dikelompokan ke dalam kode. Berikut ini adalah peta tematik yang menunjukkan organisasi konsep berbagai tingkatan juga potensi setelah itu dikembangkan, selanjutnya tim analisis mendiskusikan semua kategori dan kode di sederhanakan pada setiap kodenya. Berikut ini tim deduktif yang memudahkan mengidentifikasi tema yang sudah diberikan kepada responden.

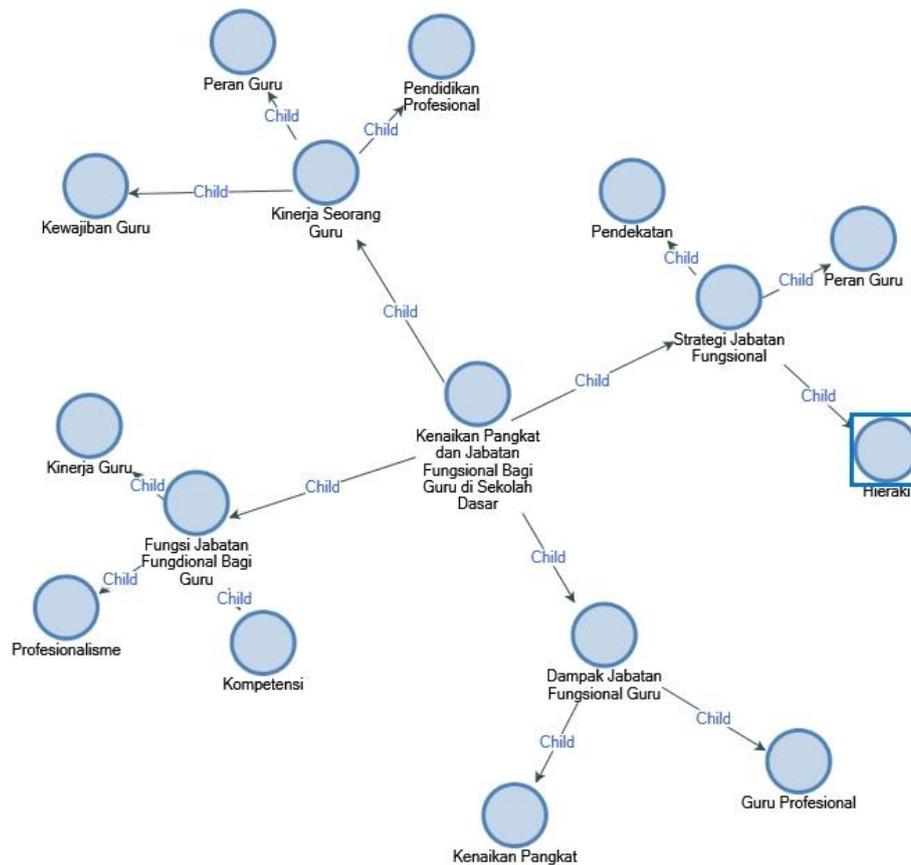


Figure 1: kenaikan pangkat dan jabatan fungsional

Selama penelitian, peneliti menguji kredibilitas juga memulai membuat instrumen pengumpulan data literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kinerja Guru

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan diukur dengan Tingkat efektivitas. Kemampuan seorang guru untuk melaksanakan fungsi utamanya mengajar yang merupakan *indicator* kinerja guru (Alliyah et al., 2018). Untuk menjadikan seorang guru yang efektif, mereka harus memiliki materi pengetahuan yang melimpah, sikap yang mendukung proses pembelajaran juga hubungan interpersonal yang alami. Selain itu, seorang guru harus memahami materi Pelajaran dan memiliki keterampilan teknis untuk membuat strategi pembelajaran yang membantu peserta didik belajar dengan sangat baik. Seorang guru yang baik harus melakukan banyak hal, seperti memimpin,

mengembangkn ide juga mendorong orang lain. Secara konvesional pengertian dari kinerja ialah standar dari kuantitatif juga kualitatif yang memvisualisaikan kondisi pencapaian akan meningkat pada tujuan ataupun target yang sudah diperhitungkan pada *indicator* masukan, tahapan dan hasil. Oleh karena itu, terkaitnya kelembagaan salah satunya sekolah kinerja yang merupakan hasil kerja dari pencapaian oleh semua anggota sekolahan memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan sekolah. Organisasi sekolah memiliki tugas utama dan fungsi yaitu, sebagai-bagian dari Lembaga sekolah, guru akan memberikan pendidikan, bimbingan, serta pelatihan kepada peserta didik yang dianggap berhasil ketika mereka memenuhi persyaratan (Asiah, 2016).

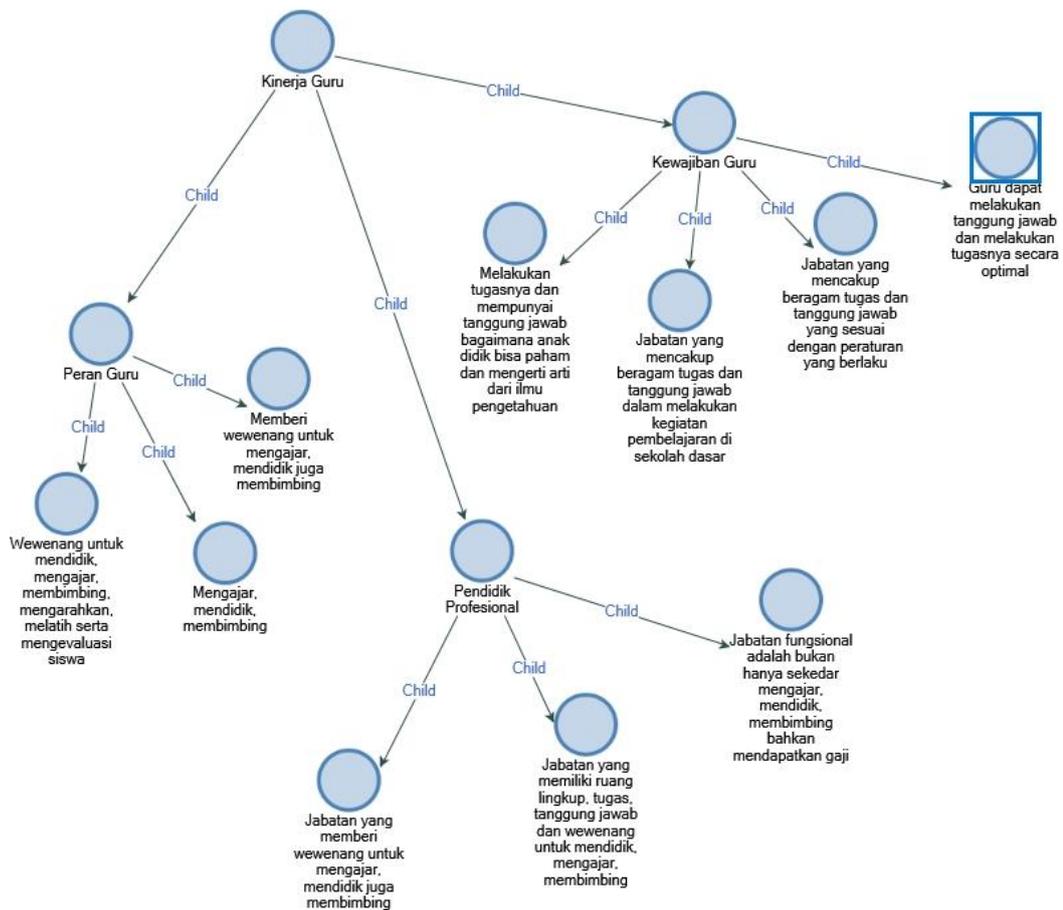


Figure 2: kinerja guru

Dalam jabatan fungsional guru diwajibkan memiliki kinerja guru menjadikan guru menjadi professional yang mempunyai peran dan tanggung

jawab. Berikut ini adalah beberapa narasumber yang sudah peneliti wawancarai:

Guru 1: Hal ini sangat penting mengingat agar guru dapat melakukan tanggung jawab dan melakukan tugasnya secara optimal sebagaimana jabatan fungsionalnya, seperti misalnya guru kelas, guru mata pelajaran, bahkan PNS pun.

Guru 2: Arti dari jabatan fungsional adalah bukan hanya sekedar mengajar, mendidik, membimbing bahkan mendapatkan gaji akan tetapi, melakukan tugasnya dan mempunyai tanggung jawab bagaimana anak didik bisa paham dan mengerti arti dari ilmu pengetahuan.

Guru 3: Jabatan yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi siswa.

Dilihat dari hasil wawancara kinerja merupakan hasil pencapaian seorang guru yang melakukan tugasnya selama rentang waktu tertentu yang setara pada standar yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan pengerjaan tugasnya guru tidak hanya memerlukan motivasi, akan tetapi mengikat keterkaitan guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Ismail, 2010) juga menjadikan guru professional dalam mendidik, membimbing peserta didiknya.

b. Strategi Jabatan Fungsional Guru

Strategi jabatan fungsional bagi guru ini memastikan bahwa Lembaga pendidikan (sekolah) atau pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. Agar terbentuknya pembelajaran yang efektif, peran guru sangat penting (Ashary & Aliyyah, n.d.). Sebagaimana peran guru dalam mengkondisikan peserta didik, memberikan semangat juga menjadikan fasilitator bagi peserta

didik dalam pembelajaran. Peran guru adalah sebagai pendidik, pembimbing, pengajar, pelatih, pendorong dan penasehat (Nurzannah, 2022).

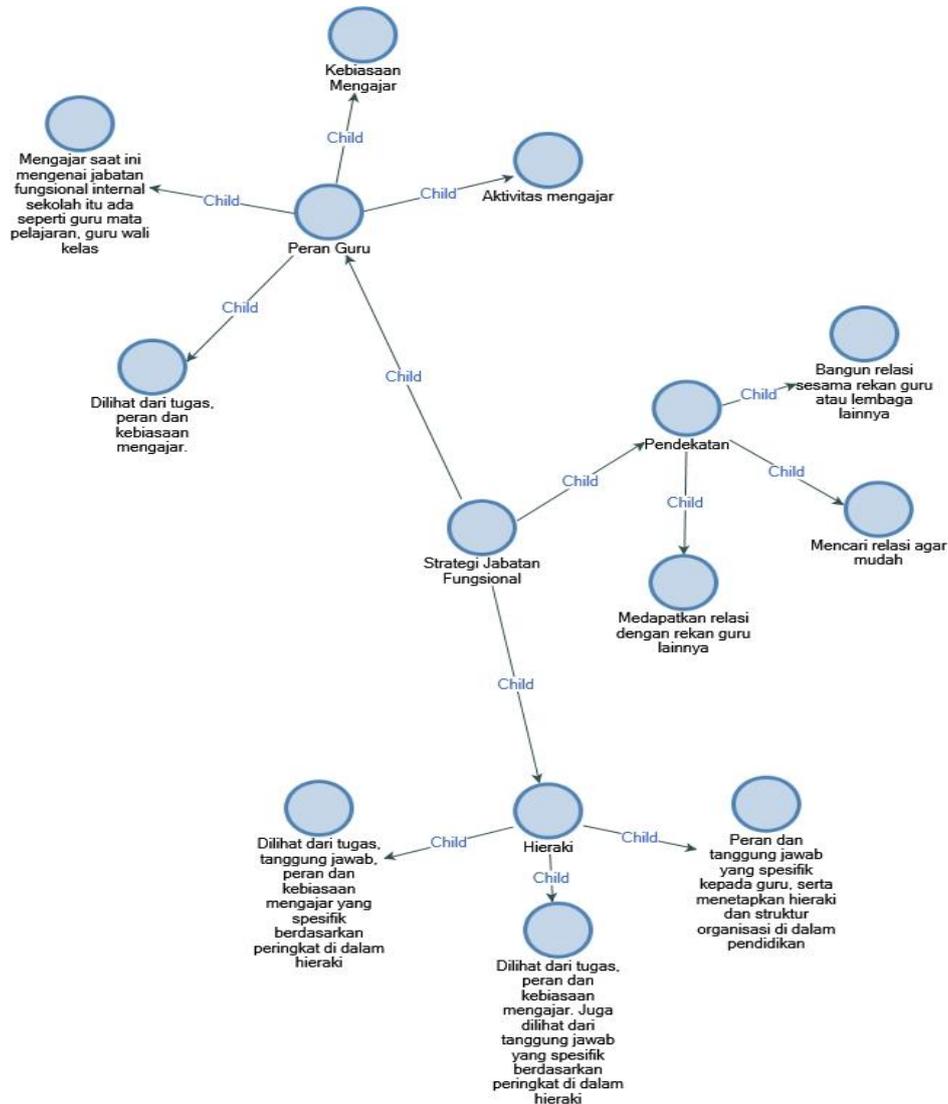


Figure 3: peran guru

Guru 1: saya mengajar saat ini mengenai jabatan fungsional internal sekolah itu ada seperti guru mata pelajaran, guru kelas, wali kelas, dll.

Guru 6: Memberi wewenang untuk aktivasi mengajar dan mendapatkan relasi dengan rekan guru lainnya.

Pembelajaran dapat dinyatakan efektif ketika guru dapat berinteraksi satu sama lain, sehingga terciptalah hubungan yang berkaitan (Nurzannah, 2022). Hubungan antara direktur sekolah, rekan kerja, peserta didik, orangtua dan masyarakat (Rohman, 2020).

Guru 3: Mencari relasi agar mudah

Guru 4: Bangun relasi sesama rekan guru atau lembaga lainnya

Guru 6: Memberi wewenang untuk aktivasi mengajar dan mendapatkan relasi dengan rekan guru lainnya.

Pembelajaran merupakan suatu usaha dari pendidik untuk menyediakan fasilitas kepada peserta didik untuk tercapainya kompetensi ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pembelajaran juga dapat bermakna dalam proses kegiatan belajar untuk menciptakan suasana kelas yang paling tepat bagi peserta didik oleh guru agar terciptanya tujuan pembelajaran yang sudah ditentukan. Ada tiga komponen utama dalam pembelajaran yaitu; pendidik/guru, peserta didik juga sumber belajar. Pembelajaran tidak akan dapat dilaksanakan tanpa adanya interaksi antara ketiga komponen ini. Karenanya diwajibkan adanya kerjasama yang baik diantara ketiga komponen ini agar Langkah-langkah pembelajaran bisa berjalan dengan efektif dan efisien (Nurzannah, 2022).

c. Fungsi Jabatan Fungsional Bagi Guru

Fungsi dari jabatan fungsional bagi guru ini salah satunya adalah menjadikan guru *professional* (Hardiyanti & Aliyyah, 2021). Guru *professional* ini memiliki *factor* menentukan pendidikan yang bermutu. Ketika guru telah mencapai *profesionalisme*, guru harus berupaya menemukan identitas atau ciri khas diri sendiri dan mengimplementasikan diri sesuai dengan keunggulan

menjadi guru *professional* (Ibda, 2017). Guru professional ini termasuknya dalam kinerja guru juga kompetensi guru yang dimiliki.

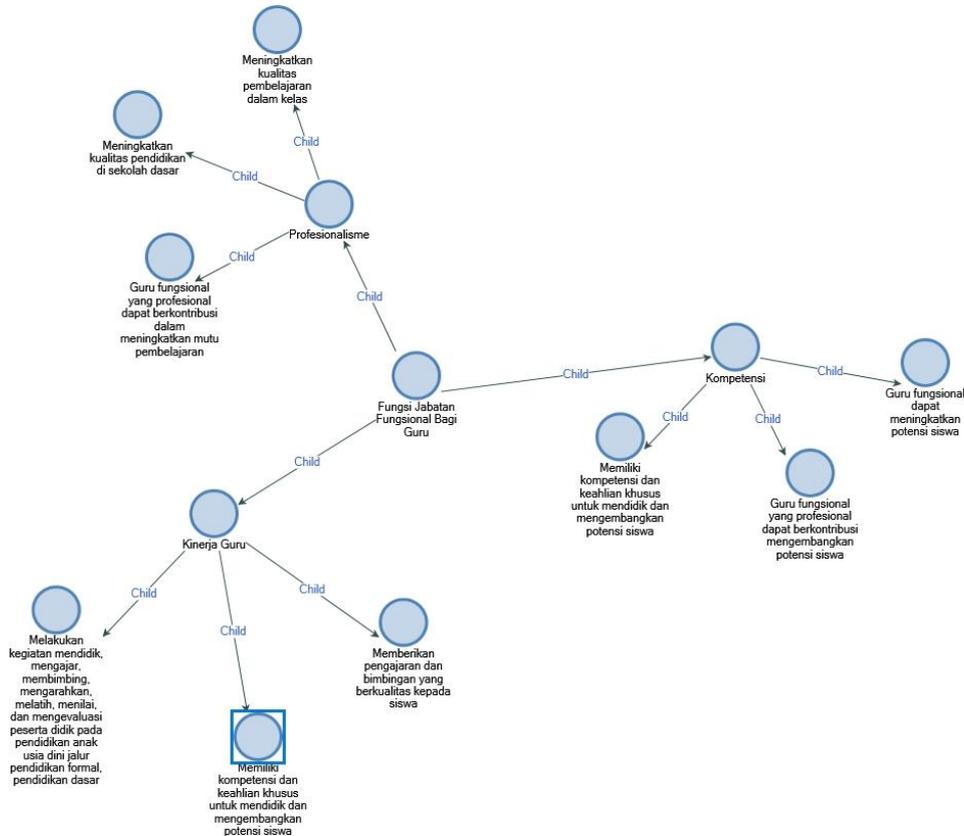


Figure 4 : fungsi jabatan fungsional bagi guru

Guru 4: Guru yang mengajar mempunyai ruang lingkup, tugas, dan tanggung jawab untuk mendidik.

Guru 7: Jabatan fungsional adalah mereka yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar.

Kemampuan guru dapat di sebut Kompetensi guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi: (1) menciptakan pembelajaran yang dinamis (aktif, kreatif, efektif, inovatif, menyenangkan juga eksperimentatif); (2) menilai secara akurat hasil belajar peserta didik; (3) memberikan bimbingan

kepada peserta didik dalam berbagai aspek, dalam hal: pembelajaran, minat, bakat, dan karir; serta (4). meningkatkan profesionalisme sebagai seorang guru (Danamik, 2019).

Guru 1: Memberikan pengajaran dan bimbingan yang berkualitas kepada siswa. Guru fungsional memiliki kompetensi dan keahlian khusus untuk mendidik dan mengembangkan potensi siswa.

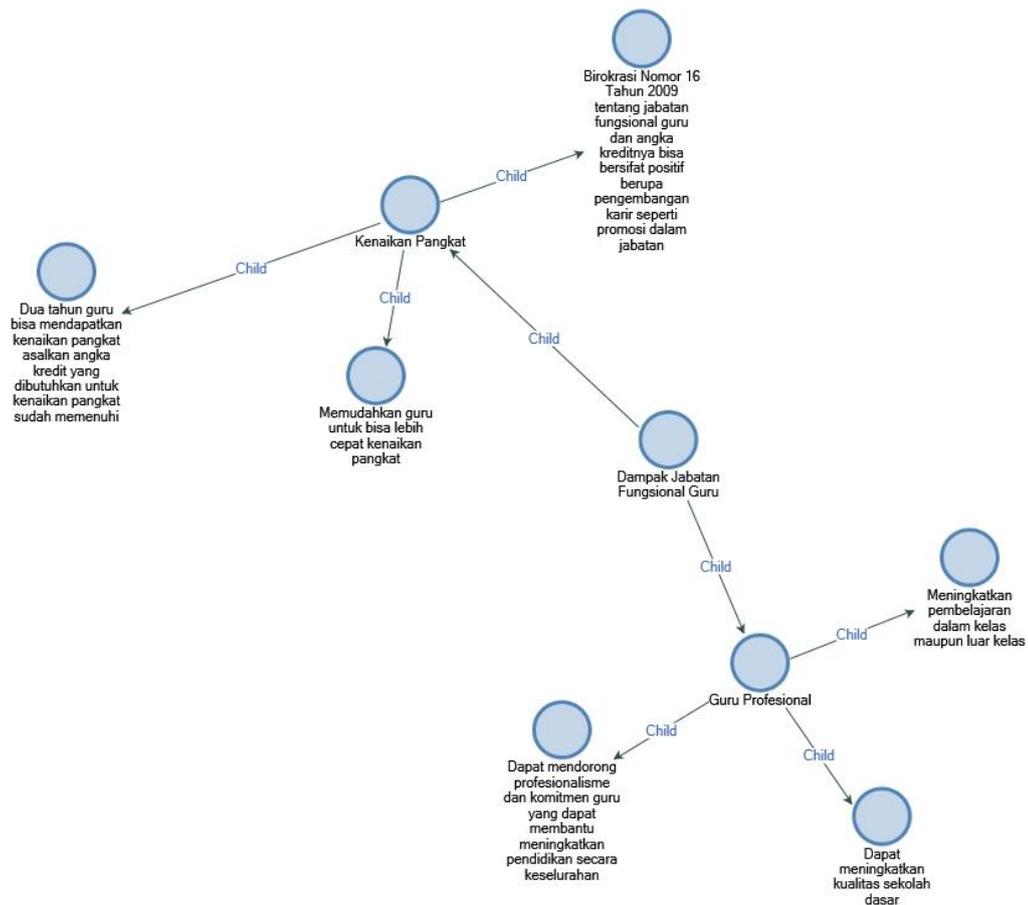
Guru 5: Meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Guru fungsional yang profesional dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan mengembangkan potensi siswa.

Guru 6: Meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru fungsional dapat meningkatkan potensi siswa

Kinerja guru professional memiliki makna yaitu kesuksesan seseorang yang mempunyai keahlian juga keterampilan khusus pada dunia keguruan. Kesuksesan tersebut menciptakan penerapan tugas guru tercapai dengan baik, juga mendapatkan perolehan hasil kerja yang bermutu. Kualitas kerja guru, tanggung jawab, sikap jujur, juga dapat bekerja sama merupakan kinerja guru profesional yang artinya persepsi guru memiliki keahlian juga keterampilan yang khusus di dunia keguruan terhadap prestasi kerja guru (Munawir et al., 2022).

d. Dampak Jabatan Fungsional Bagi guru

Dalam penelitian, peneliti mewawancarai narasumber mengenai dampak jabatan fungsional bagi guru, bahwasannya dampak jabatan fungsional bagi guru ada dampak positif maupun *negative*. Jika dilihat dari hasil gambar 4 mengenai kenaikan pangkat juga menjadikan guru professional.



Peraturan Menteri Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menetapkan tingkat kenaikan guru dari guru pertama dengan golongan ruang III a dan III b, guru muda dengan golongan ruang III c dan III d, guru madya dengan golongan ruang IV a, IV b dan IV c, dan guru utama dengan golongan ruang IV d dan IV e.

Guru 2: jika seorang guru memenuhi persyaratan kredit, minimal untung pangkat yang lebih tinggi adalah dalam waktu 2 tahun.

Guru 5: salah satu keuntungan menjadi seorang guru fungsional adalah memiliki kemampuan untuk naik pangkat eselon IV/e. ada dalam waktu 2 tahun dengan syarat memenuhi.

Guru 7: Dampak implementasi Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya bisa bersifat positif berupa pengembangan karir seperti promosi dalam jabatan dan bersifat negatif berupa tidak dibayarkannya tunjangan profesi guru jika tidak bisa naik pangkat dalam kurun waktu 6 tahun.

Guru 1: Jika yang dimaksud adalah jabatan fungsional mengenai kinerja guru pembagian tugas tentu hal ini positif agar guru dapat disiplin, bertanggung jawab atas tugasnya dan komitmen guru yang dapat membantu meningkatkan pendidikan secara keseluruhan

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kenaikan jabatan fungsional sesuai dengan peraturan yang berlaku. Guru dituntut memiliki kompetensi dan kinerja yang baik agar dapat memperoleh kenaikan pangkat. Beberapa strategi yang dilakukan guru antara lain membangun relasi yang baik dengan berbagai pihak. Fungsi utama jabatan fungsional bagi guru adalah meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan mengembangkan potensi peserta didik. Implementasi jabatan fungsional juga berdampak positif berupa kenaikan pangkat dan pengembangan karir bagi guru yang memenuhi persyaratan. Namun demikian, ada beberapa guru yang mengeluhkan kesulitan promosi pangkat meski sudah memenuhi syarat karena adanya batasan kuota. Secara umum, penerapan jabatan fungsional bagi guru dianggap bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guna meningkatkan mutu pendidikan. Akan tetapi, masih dibutuhkan evaluasi lebih lanjut guna meningkatkan implementasinya di lapangan.

REFERENSI

- Ahmadi, H. (2022). *Analisis Hambatan Kenaikan Pangkat Guru dari IVa ke IVb Di Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2022*. 02. <http://dx.doi.org/10.37905/dikmas.2.2.517-524.2022>
- Alliyah, R. R., Prananosa, A. G., Putra, M. R. E., & Yuneti, A. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN BERKOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU*. 1, 63–74. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.405>
- Ashary, N. M., & Aliyyah, R. R. (n.d.). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Kualitas Calon pendidik*. 3, 3883–3898.
- Asiah, S. (2016). *Efektivitas Kinerja Guru*. 4, 1–11.
- Danamik, R. (2019). *HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DENGAN KINERJA GURU*. 8, 1–8. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Hardiyanti, L. Y., & Aliyyah, R. R. (2021). *PROFESIONALISME GURU SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI PROVINSI RIAU*.
- Ibda, H. (2017). *PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SD/MI MELALUI MENULIS DI MEDIA*. 14, 46–62. <https://doi.org/1034001/tarbawi.v14i1.610>
- Ismail, Muh. I. (2010). *KINERJA DAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMBELAJARAN*. 13, 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Munawir, Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). *KINERJA GURU PROFESIONAL SEKOLAH DASAR*. 3, 8–14. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Nurzannah, S. (2022). *Peran Guru Dalam Pembelajaran*. 2, 26–34. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v2i3.108>
- Reni, Kartikowati, Rr. S., & Junus, N. (2018). *IMPLEMENTASI PERMENPAN NOMOR 16 TAHUN 2009 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN ANGKA KREDIT (Studi Kasus pada Kenaikan Pangkat dan Dampaknya Bagi Guru SDN di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak)*. 2, 225–230.

Rohman, H. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU. 1*, 92–102.